

## Briefe von Absolventen (SIS 6): spezieller Bericht ; Auswertung von 37 Absolventenbriefen im Rahmen der Untersuchung SIS 6, 5 Jahre nach Studienende

Schreier, Kerstin

Forschungsbericht / research report

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schreier, K. (1980). *Briefe von Absolventen (SIS 6): spezieller Bericht ; Auswertung von 37 Absolventenbriefen im Rahmen der Untersuchung SIS 6, 5 Jahre nach Studienende*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-376146>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig

Briefe von Absolventen (SIS 6)

Spezieller Bericht.

Auswertung von 37 Absolventenbriefen im Rahmen der Untersuchung SIS 6 5 Jahre nach Studienende.

Verfasser: Kerstin Schreier  
Abt. Studentenforschung

J a n u a r 1 9 8 0

I n h a l t

Blatt

0. Einleitung	3
1. Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit und an Ihrem Privatleben besonders?	5
2. Was bereitet Ihnen beruflich und familiär besondere Sorgen?	13
3. Wodurch könnte Ihre Arbeit im Betrieb effektiver werden?	26
4. Welche Empfehlungen würden Sie Absolventen Ihrer Fachrichtung zu Beginn ihrer Tätigkeit mit auf den Weg geben?	35

## 0. Einleitung

Grundlage für die folgenden Ausführungen sind 37 Briefe, die wir im Rahmen der im Frühjahr 1979 angelaufenen SIS-6-Untersuchung erhielten. Angeschrieben wurden ca. 1300 Hochschulabsolventen des Jahrgangs 1974/75. Die Fragen, die anschließend hier ausgewertet werden sollen, wurden auf einem gesonderten Blatt angeführt und dem SIS-6-Fragebogen beigelegt.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die vielfältigen Probleme und Sorgen der von uns untersuchten Absolventen. Wie ein Vergleich mit der inzwischen vorliegenden Fragebogenuntersuchung (SIS 6) zeigt, wurde die Breite der auftretenden Fragen gut erfaßt.

In einzelnen Äußerungen gehen die Briefe weit über SIS 6 hinaus und geben auch Anregungen für künftige Untersuchungen (SIS 7).

Der Vorteil der Briefanalyse besteht darin, daß sie darüber informieren, wie die Absolventen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen reflektieren, wie verschiedene Probleme komplex untereinander verflochten sind. Der Nachteil besteht darin, daß es auf Grund der wenigen Briefe nicht möglich ist zu sagen, wieviele Absolventen über ähnliche Fragen ähnliche Auffassungen haben. Darüber werden die folgenden Forschungsberichte zu SIS 6 informieren. In diesen Analysen wird auch versucht werden, einige der wichtigsten Ursachen für die aufgeworfenen Probleme darzustellen und davon ausgehend Folgerungen für das Studium und den Einsatz der Absolventen abzuleiten. An Anschaulichkeit und Komplexität werden die künftigen Berichte auch sicherlich schwer mit den hier ausgewerteten Briefen konkurrieren können. Deshalb haben wir uns entschlossen, trotz der wenigen Briefe ausführlich über deren Inhalt zu informieren.

Beim Durchlesen der Briefe scheint es hin und wieder so, als hätten sich die Probleme, die oft bei Beginn des Berufslebens auftreten, nicht wesentlich gewandelt. Bei genauerem Hinsehen aber kann man sich bei den meisten von einer doch ziemlich

konsequent voranschreitenden beruflichen, aber auch die Persönlichkeitseigenschaften betreffenden Entwicklung überzeugen. Das widerspiegelt sich vor allem in der Art und Weise der Beantwortung und in den Antworten selbst, die von gesundem Selbstbewußtsein durchdrungen sind. Die offene und sachlich kritische Darlegung von Zusammenhängen zeugt von einem fundierten Fachwissen und einem tiefen Einblick in den Arbeitsprozeß. Auch an Kritik gegenüber sich selbst mangelt es den meisten Absolventen erfreulicherweise nicht. Als äußeres Merkmal von beruflicher Entwicklung kann man die Tatsache ansehen, daß eine Reihe von ihnen (33 %) mit leitenden Funktionen betraut worden ist oder andere verantwortungsvolle Aufgaben zu lösen hat. Ein fester Klassenstandpunkt und das Wissen um ökonomische und politische Entwicklungsprozesse lassen die Absolventen akzeptable Positionen einnehmen und diskutabile Meinungen vertreten. Konkret wird das in den Zitaten sichtbar werden, die im folgenden zur Bekräftigung des Faktenmaterials eingefügt werden. Bezeichnend ist auch, daß ein Teil der Briefschreiber Namen und Adresse angegeben hat (das hatten wir nicht gefordert), trotz zum Teil sehr kritischer Äußerungen.

Die Briefschreiber sind in folgenden Bereichen tätig:

Berufsgruppe / Tätigkeitsbereich	n	%
1. in der Industrie eingesetzte Ingenieure/Mathematiker	15	41
2. in der Forschung tätige Natur- und Gesellschaftswissenschaftler	8	22
3. Ökonomen in Betrieben	6	16
4. Beschäftigte im Staatsapparat u.ä.	3	8
5. Mediziner	3	8
6. M/L- / Geschichte - Lehrer (in der Lehre tätig)	2	5

Gesamt: 37

1. Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit und in Ihrem Privatleben besonders?

---

Zu diesem Fragekomplex äußerten sich die Absolventen offenbar sehr gern; die Vielzahl der Antworten bestätigt das. Hervorhebenswert ist der Fakt, daß hierbei mehr das Erfreuliche im Berufsleben erwähnt wird. Das kann daran liegen, daß vieles im Privatleben schon als Selbstverständlichkeit betrachtet wird, sowohl von den Frauen als auch von den Männern. Damit wird aber auch klar verdeutlicht, welch hohen Wert die Berufstätigkeit bei den Hochschulabsolventen hat. 16mal (bei 43 %) dominieren immerhin Angaben zu beruflichen Erfolgserlebnissen (männl. 33 %; weibl. 70 %). Mehr Angaben zu Freuden auf dem privaten Sektor wurden von 11 Absolventen (30 %) gemacht. Gleichviel berufliches und familiäres Glück erwähnten 27 % = 10 Absolventen. D. h., die Streuung ist relativ gleichmäßig.

Als sehr bedeutsam für das Berufsleben wird eine interessante Arbeit mit einem vielseitigen Aufgabengebiet, einem breiten Betätigungsfeld angesehen. Das ist für 57 % der Absolventen wichtiger als irgendwelche materiellen Vergünstigungen. Desweiteren spielt ein gutes Verhältnis zu den Arbeitskollegen, also das Arbeitskollektiv, in dem man sich wohlfühlt, bei 30 % eine bedeutende Rolle, hängt doch die Qualität der Arbeitsleistung in großem Maße von den sozialen Kontakten ab. Auch Selbstständigkeit in der Arbeitsplanung, -ausführung und bei wichtigen Entscheidungen (22 %) sowie die Eigenverantwortlichkeit für bestimmte Arbeiten und in der Leitungstätigkeit werden als wichtige Kriterien für eine befriedigende Arbeit angesehen (22 %). Desweiteren drängen die Hochschulabsolventen auf die Mitwirkung bei der Lösung schwieriger Produktionsprobleme (bzw. Probleme, die ihren Arbeitsbereich betreffen) (14 %), finden aber auch vorhandene Möglichkeiten zur Forschung sowie erreichte nutzbringende Forschungsergebnisse (16 %) als erwähnenswert.

Die angeführten Beispiele zeugen doch von einer ziemlich hohen Arbeitsmoral und geben Anlaß, den gegenwärtigen Stand der

Persönlichkeitsentwicklung der vor 5 Jahren in das Berufsleben eingetretenen Hochschulkader als sehr befriedigend zu beurteilen. Sicherlich ist das unter anderem auch mit dem Verdienst der Hochschuleinrichtungen, die ihre Studenten auf diese Werte orientiert haben.

Gute Verdienstmöglichkeiten spielen bei der Wahl einer Tätigkeit bzw. bei deren Einschätzung nicht unbedingt die primäre Rolle - zumindest, wenn man sie in das System von Vorzügen im jeweiligen Arbeitsgebiet einordnen soll. Möglicherweise ist für die meisten eine gute Bezahlung einfach eine Selbstverständlichkeit (die sie nach 5 Jahren verdient haben) - nicht hervorhebenswert -, oder das Gehalt läßt immer noch zu wünschen übrig. Aus diesen Briefen läßt sich dazu keine eindeutige Antwort ableiten; darüber werden die Ergebnisse des SIS-6-Fragebogens Aufschluß geben.

Welche angenehmen Seiten der beruflichen Tätigkeiten von den Absolventen hervorgehoben wurden, soll die folgende Aufzählung zeigen.

Tab. 1: An meiner Arbeit gefällt mir besonders:

	n	Häufigkeit bezogen auf Gesamtzahl der Briefe in %
1. Vielseitigkeit d. Aufgabengebietes, int. Arbeit	21	57
2. Arbeit m. Menschen; Möglk. anderen zu helfen	11	30
gutes Arbeitskollektiv; außerbetriebl. Kontakt	11	30
4. weitgehende Selbstständigkeit	8	22
Eigenverantwortlichkeit, hohe Verantwortung, Entscheidungsfreiheit	8	22
6. Möglichkeit z. Forschung; gute Forschungsergebnisse	6	16
Mitwirkung bei d. Lsg. schwieriger Prod.probl.; Möglichkeit zur Einflußnahme	6	16
8. Möglichkeit z. Erfahrungsaustausch, Vervollkmng. d. Wissens	4	11

	n	Häufigkeit bezogen auf Ge- samtzahl der Briefe in %
9: schöpferisches Denken, komplexe Betrachtungsweise gefordert	3	8
kurzer Arbeitsweg, günstige Ar- beitszeit	3	8
11. anderes	14	38
	<hr/> 95	

"An meiner Arbeit gefällt mir, daß ich derzeit ... sehr un-  
terschiedliche Aufgaben neben meinem eigentlichen Arbeitsge-  
biet zu erledigen habe. ... Weiterhin gefällt mir im großen  
und ganzen mein Arbeitskollektiv mit den arbeitsmäßig beding-  
ten und außerbetrieblichen Kontakten und Beziehungen zu vie-  
len Kollegen." (männl., chemische Ind.)

"Lösung von WAO-Baumaßnahmen; Zusammenarbeit mit Kollegen;  
eigenverantwortlich für Erfüllung der Plankennziffern; Kon-  
takt direkt zur Produktion" (männl., Bauing.)

"Auf Grund der Schichtarbeit in der chemischen Großindustrie  
gute Verdienstmöglichkeiten und hoher Urlaubsanspruch" (männl.)

"abwechslungsreich, stark mit technischen Problemen verbunden,  
auch Anwendung moderner technischer Verfahren" (männl.)

"... besonders die Atmosphäre. Ich merke ständig, daß ich ge-  
braucht werde. Als ich 1975 einen Querschnittsbereich in un-  
serem Rechenzentrum übernahm ... und es mir gelang, die Kol-  
legen dieses verrufenen Bereiches innerhalb von zwei Jahren  
zu einem Kollektiv zu formen und dann als erstes Kollektiv des  
Rechenzentrums mit dem Staatstitel "Kollektiv der sozialisti-  
schen Arbeit" ausgezeichnet zu werden, war ich sehr stolz.  
Jedes Jahr konnten wir den Titel erfolgreich verteidigen. Ich  
wurde bereits zweimal als "Aktivist der sozialistischen Ar-  
beit" ausgezeichnet. Breit ist das Betätigungsfeld in der  
Neuererbewegung. Auch hier habe ich Erfolge erzielt. Alles  
in allem kann man sagen, daß ich mit meiner Arbeit sehr zu-  
frieden bin." (männl.)



"... Arbeit ist interessant, vielseitig und verantwortungsvoll. Außer der täglichen analytischen Überwachung des Produktionsprozesses fallen zahlreiche wissenschaftliche Forschungsarbeiten an ... Alle Kollegen dieses Kollektivs sind fleißig und ständig bemüht, die gestellten Aufgaben gut zu erfüllen." (weibl., Laborltr. Chemie)

"An meiner Arbeit ... schätze ich besonders die fachliche Vielseitigkeit und relative Eigenständigkeit." (männl., Fifa Wolfen)

"Atmosphäre im Arbeitszimmer mit den unmittelbaren Kollegen; das ständig Neue in der EDV; Möglichkeit der Arbeitszeitverlagerung, um am Wochenende zu meiner Frau zu fahren"

"Meine Arbeit ist viel mit Außendienst verbunden. Dadurch lerne ich mehrere Betriebe kennen und kann mir einen besseren Überblick verschaffen ... Wer sich engagiert, wird anerkannt von den Kollegen, nicht immer von der Leitung." (männl., Verfahrenscheme)

"An meiner Arbeit gefällt mir, daß sie sehr abwechslungsreich ist und immer schöpferisches Denken erfordert. Mich freut besonders, daß in meiner Abteilung ein aufgeschlossenes und kameradschaftliches Klima herrscht." (männl., Mathematik)

"... gefällt mir die Unterstützung der Sektion für die Forschung und die Arbeit mit den Studenten. Man ist geachtetes Mitglied des Arbeitskollektivs. Zur Zeit habe ich das Recht, das Babyjahr in Anspruch zu nehmen." (weibl., M/L-Lehrer)

"... Austausch durch Teilnahme an nationalen Tagungen möglich; guter Kontakt zu anderen Arbeitskreisen in der DDR; Promotionsabschluß 1979" (weibl., Ernährungswiss.)

"Meine Forschungsarbeit kann ich weitgehend selbständig planen und organisieren. Abgesehen von notwendiger Plankontrolle gibt es kein Reglementieren durch dienstliche Vorgesetzte. Die wissenschaftlichen Untersuchungen können ohne Rücksicht auf vorherrschende Lehrmeinungen - was nicht kritiklos bedeutet - betrieben werden." (männl.)

"... gute kameradschaftliche Zusammenarbeit ..., trotz größerer Unterschiede in der Qualifizierung besteht hier keine Tendenz zu dogmatischen Leitungsformen." (männl., Forschung Naturwiss.)

"Ab Juni 77 arbeitete ich vorwiegend "operativ", d.h., ich übernahm alle diejenigen Arbeiten, die keiner machen wollte, konnte oder die aus Arbeitskräftemangel einfach übrigblieben ... Diese Vielfalt kommt mir nun zugute, da ich ... als Produktionsleiter ... arbeite." (männl., chem. Ind.)

"... gefällt mir, daß eine Vielfalt von Problemen mit einem doch sehr unterschiedlichen Personenkreis zu lösen sind. Dadurch wird der Anteil der sogenannten Routinearbeiten erheblich eingeschränkt, obwohl natürlich gesammelte Erfahrung auch dabei von Vorteil ist." (männl., Planer)

"... Wenn sich auch jeden Monat der gleiche Abrechnungsrhythmus abspielt, ist die Arbeit nie durch Monotonie gekennzeichnet, denn jeden Monat treten neue interessante Aspekte auf. ... Niemand beschränkt sich nur auf das eigene Arbeitsgebiet, wenn ein anderer in Zeitdruck ist. Auch alle Probleme werden kollektiv beraten." (weibl., Ökonomie)

"Absolute Selbständigkeit in der Arbeit, völlige Entscheidungsfreiheit bezügl. fachl. Probleme, Verantwortung zu tragen, Möglichkeit zur Einflußnahme auf Fehlentwicklungen im Betrieb sowie in außerhalb des Betriebes liegenden Bereichen, Möglichkeit zur Unterstützung von Werktätigen u. Bürgern bei rechtlichen Konflikten;) (männl., Staatsapp.)

"An meiner Arbeit gefällt mir der Umgang mit den Patienten, und ich bin glücklich, wenn ich helfen kann." (weibl., Medizin)

"... gefällt mir besonders, daß ich jetzt in einer Poliklinik Sprechstunde habe und weitgehend selbständig Diagnostik und Therapie festlegen kann. Konsultationsmöglichkeiten zu erfahrenen Kollegen sind dabei jederzeit gegeben." (männl., Medizin)

"... gefällt mir der Beruf des Arztes als solcher; unabhängig davon, wo ich arbeite." (männl., Medizin)

"An meiner Arbeit gefällt mir besonders der ständige Umgang mit den Menschen, mit Genossen, von denen ich weiß, daß wir Kämpfer an einer gemeinsamen Front sind. Außerdem nutze ich jede freie Minute zur selbständigen theoretischen Weiterbildung ..." (weibl., M/L/Ge)

"... gefällt mir besonders, daß man mit sehr vielen Menschen Kontakt hat u. sich jeden Tag aufs neue bewähren muß. M/L zu unterrichten ist zwar nicht einfach. Aber es macht mir Spaß, mein Wissen an die Jugend weiterzugeben. Man wird als Lehrer gefordert, die wissenschaftlichen Probleme des M/L einfach, verständlich u. überzeugend darzulegen." (weibl.)

Die größte Freude bei immerhin 46 % der Absolventen machen ihnen ihre Kinder, deren allgemeine Entwicklung. Ihnen gehört auch ein großer Teil der Freizeit, obwohl diese bei den meisten sehr gering ist. Dafür verzichten sie lieber auf die Ausübung anderer Hobbys. Ebenso viele Absolventen berichten von einem glücklichen, geregelten Familienleben bzw. haben ein ausgezeichnetes Verhältnis zu ihrem Partner. Das ist für die Mehrheit eine außerordentlich bedeutsame Voraussetzung, um mit dem Privatleben zufrieden zu sein. Ein weiteres wichtiges Kriterium dafür ist eine eigene, ausreichend große Wohnung. 27 % der Befragten heben das als einen glücklichen Umstand hervor. Wenn man bedenkt, wie lange sie schon im Berufsleben stehen, dann stimmt diese Zahl doch etwas bedenklich. Und oftmals ist das Vorhandensein einer Wohnung nur auf eigene, hartnäckige Initiative zurückzuführen.

Desweiteren werden als positiv die Möglichkeit, Hobbys auszuüben (19 %), die soziale Sicherheit bzw. ein hoher Lebensstandard oder keine nennenswerten finanziellen Sorgen (14 %) hervorgehoben. Anderes, was den Hochschulabsolventen noch in ihrem privaten Leben gefällt, und eine Rangfolge geht aus der Tabelle hervor.

Tab. 2: In meinem privaten Leben gefällt mir besonders:

	n	%
1. Freude an Kindern, an deren Entwicklung	17	46
2. glückliches Familienleben / sehr gutes Verhältnis zum Partner	17	46
3. eigene Wohnung / Eigenheimbau; AWG-Mitglied	11	30
4. Betreiben von Hobbys	7	19
5. keine finanziellen Sorgen, guter Lebensstandard; soziale Sicherheit	5	14
6. guter bzw. großer Freundeskreis	5	14
7. Verständnis des Partners f. Arbeit	3	8
gemeinsame Freizeitgestaltung mit Familie u. Kind	3	8
9. anderes	11	30
	79	

"... besonders viel Spaß an u. mit meiner kleinen Tochter. Mit meiner Frau verstehe ich mich in fast jeder Hinsicht ausgezeichnet.

Nachdem es mir im vorigen Jahr nach langem, erbittertem Kampf auch noch gelungen ist, dem Wohnungsamt eine Bleibe für meine Familie abzurufen u. deren Modernisierung mittlerweile in ihren wesentlichen Teilen abgeschlossen ist, fehlt mir an den Grundvoraussetzungen zum häuslichen Glück erst einmal nichts mehr. ... die Verbindung zu einigen meiner Klassenkameraden ... besteht ..."

"Möglichkeit zur Errichtung eines Eigenheimes"

"Relativ großer Freizeitfonds durch kurzen Arbeitsweg"

"glückliche Familie, zwei gesunde Kinder, eine eigene Wohnung"

"... gefällt mir besonders das Vertrauen, das meine Frau und ich uns entgegenbringen. Ich bin dienstlich sehr viel unterwegs, und meine Frau zeigt sehr viel Verständnis. ... in die AWG aufgenommen. Wir haben zwei Kinder, und das ist unsere größte Freude."

"Mein Mann arbeitet im gleichen Betrieb ... Er zeigt großes Verständnis für meine Arbeit und unterstützt mich so gut er kann, so daß ich auch meine Aufgaben und Pflichten als Mutter und Hausfrau voll erfüllen kann."

"... die gemeinsame Freizeitgestaltung mit der Familie an den Wochenenden sowie das Betreiben von Hobbys (Heimwerken, Fotografie)."

"die Wochenenden mit meiner Frau; gutes Verständnis mit meinen Schwiegereltern"

"Noch bin ich alleinstehend, habe also Ruhe nach Bedarf. Will ich Unruhe, suche ich meine Freunde auf. Obwohl ich keine großen Sprünge machen kann, habe ich keine finanziellen Sorgen."

"gefällt mir, daß ich mich immer noch jugendlich fühle und durch Reisen viele schöne Erlebnisse habe und neue Eindrücke sammeln kann. Außerdem gefällt mir, daß ich einen großen Freundeskreis habe."

"Im Privatleben freue ich mich über Wohnung, Gedeihen des Kindes in der Krippe, Garten."

"Es ist mir möglich, in der Freizeit regelmäßig Sport zu treiben. Mein Wohnort erlaubt mir, die kulturellen Möglichkeiten Leipzigs und Halles zu nutzen."

"Ich habe eine Familie und fühle mich deshalb geborgener als zuvor. Besondere Freude macht mir meine Tochter. Durch sie hat das Leben einen neuen, inhaltsreicheren Sinn bekommen."

"Im letzten Jahr habe ich geheiratet. So ist mein ganzes Leben jetzt doch bedeutend ausgeglichener."

"Grundlage für gute Arbeitsergebnisse und ein sinnvolles und glücklichmachendes privates Leben ist ... einheitlicher politischer Standpunkt mit der Familie. Das ist bei mir vorhanden, und da meine Frau auch berufliche Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit ... voll akzeptiert, kann ich an die Lösung meiner Arbeitsaufgaben mit einer stimulierenden Beeinflussung seitens der Familie gehen. Positiv für mein privates Leben schätze ich ..., daß die Charaktere meiner Frau und mir ähnlich sind,

so daß extreme Abweichungen selten auftreten (Ausnahme Interessenschwerpunkt). Es ist auch gut, daß wir eine eigene Wohnung besitzen. Die größte Freude, ..., bereiten mir jedoch unsere beiden Jungen ... Ein Leben ohne Kinder kann ich mir nicht vorstellen."

"Zum-privaten Bereich möchte ich feststellen, daß meine Familienbildung (2 Kinder) abgeschlossen ist, daß meine berufliche Entwicklung und die meiner Frau das Familienleben positiv beeinflussen (auch noch vom Zeitfaktor her betrachtet) und daß wir eine gewisse Grundlage für einen ausreichenden Lebensstandard geschaffen haben."

"Im privaten Leben gefällt mir immer noch meine Unabhängigkeit sehr gut." (weibl.)

"das Leben in meiner Familie, insbesondere die Beschäftigung mit meinem kleinen Sohn, die Geselligkeit mit meinen Freunden (Wanderungen, Musik, Diskussionen etc.), die Gewißheit, daß mein Kind sich in sozialer Sicherheit zu einem Menschen mit humanen Ansichten entwickeln kann;" (männl.)

"... gefällt mir besonders, daß ich einen sehr großen Bekannten- u. Freundeskreis habe, mit denen ich meine Freizeit verbringe u. mit denen ich alle möglichen Probleme besprechen kann."

## 2. Was bereitet Ihnen beruflich und familiär besondere Sorgen?

So viele Probleme die Absolventen hier nennen, so vielfältig sind sie auch. Bemerkenswert scheint, daß etwa ein Drittel (32 %) versichert, keinerlei Sorgen im Privatleben zu haben. Dagegen schreiben nur 22 %, daß sie keine nennenswerten Probleme in beruflicher Hinsicht hätten. Bei der Verteilung der Aufzählungen fällt auf, daß bei über der Hälfte (54 %) die beruflichen Probleme überwiegen - bei den Männern bedeutend mehr als bei den Frauen -, bei etwa einem Viertel (24 %) die familiären Sorgen einen größeren Raum einnehmen und bei dem Rest

gleichermaßen viel berufliche und familiäre Sorgen angeführt werden. Offenbar stehen die Absolventen den gesellschaftlichen, hier im speziellen Fall auf ihre Arbeit bezogenen Unzulänglichkeiten kritischer gegenüber als denen, die die eigene Person bzw. die Familiensituation betreffen. Das ist auf der einen Seite insofern verständlich, als das eigene Privatleben stärker aus eigener Kraft beeinflusst werden kann als bestimmte Momente, die sich aus oder in der konkreten Arbeitstätigkeit ergeben. Hier ist das Spektrum der angesprochenen Schwierigkeiten viel breiter, da fast jeder Absolvent auf einem völlig andersartigen Arbeitsgebiet tätig ist, wo er mit seinen speziellen Arbeitsbedingungen zurechtkommen muß. Auch ist das Verhältnis zu den Arbeitskollegen, insbesondere aber zu den unmittelbar Vorgesetzten, sehr verschieden.

Dagegen gleichen sich die mehr oder weniger großen Sorgen in den Familien oder die die eigene Person betreffen schon mehr. Oftmals werden die Störfaktoren von "außen" in die Familien hineingetragen, sind also objektiver Art.

Was also fällt alles unter die Kritik der Hochschulabsolventen, die nun schon 5 Jahre den Produktionsalltag in den Betrieben, die Situation in den Forschungseinrichtungen, im Staatsapparat und anderswo erleben konnten? Sehen sie nur noch die kleinen, unmittelbar sie betreffenden Probleme, oder haben sie auch einen Blick für Mängel, die außerhalb der eigenen Abteilung auftreten? Fühlen sie sich für das Ganze verantwortlich, also nicht nur für das Endergebnis ihrer eingegrenzten Arbeitsaufgaben? Denken sie in Dimensionen, die über den eigenen Arbeitshorizont hinausreichen? Man kann schon behaupten, daß in den meisten Fällen der Blick für weitreichende Probleme geöffnet ist. Und daß die Absolventen nicht nur Mängel aufzählen können, sondern auch eigene, durchaus realisierbare Vorstellungen zur Verbesserung ihrer Arbeit oder auch von Zuständen, die über ihren Verantwortungsbereich hinausgehen, haben, können wir daran ermesen, wie rege auf die Frage nach der Erhöhung der Effektivität der Arbeit geantwortet wurde, die etwas später erörtert werden soll.

Da die Empfehlungen der Absolventen zur Erhöhung der Effektivität der Arbeit mit den beruflichen Problemen in Zusammenhang stehen, sollen sie im Anschluß an die Erörterung der Probleme angefügt werden.

Doch zunächst erst einmal zu den Sorgen, die die Absolventen in ihrem Privatleben belasten.

Von den sogenannten privaten Problemen erweisen sich die Wohnungsprobleme nach wie vor als die akutesten, obwohl sich in den 3 Jahren seit unserer letzten Untersuchung für 80 % die Wohnbedingungen verbessert haben. Immerhin beklagen sich noch 30 % der Absolventen über unzulängliche Wohnbedingungen. D.h., bei fast der Hälfte aller Absolventen, die irgendwelche privaten Sorgen haben, rangiert das Wohnproblem an erster Stelle. Das reicht vom Wohnraummangel, also zu kleine Wohnfläche, bis zu der Tatsache, daß überhaupt kein eigener Wohnraum vorhanden ist. Wenn man dabei bedenkt, daß diese "Absolventen" bereits 5 Jahre in volkswirtschaftlich wichtigen Zweigen verantwortungsvolle Tätigkeiten ausüben, so ist es nicht verwunderlich, wenn bei einem oder dem anderen der Eindruck einer nicht gründlich gelenkten Wohnungspolitik entsteht. Ein Absolvent kritisiert auch die unbefriedigende (zumindest seiner Meinung nach) Lösung der Wohngemeinschaften. Zu viele Menschen seien auf zu engem Raum konzentriert.

Ist die Wohnungsfrage geklärt, treten oftmals Schwierigkeiten bei der Einrichtung der Wohnung auf. Das heißt, bestimmte dafür notwendige Gegenstände sind nur nach vielen Laufereien zu bekommen. Nicht selten lassen sich längere Fahrten in andere Städte nicht vermeiden, um das Gewünschte kaufen zu können. Angeschnitten wird in dieser Beziehung auch das Gefälle im Angebot des Handels gegenüber der Hauptstadt. Daran schließen sich desweiteren allgemeine Versorgungsprobleme (mit Waren des täglichen Bedarfs, Baustoffen u. a.). Der Devisenhandel sowie die Existenz von den sogenannten Delikat- und Exquisit-Läden gibt ebenfalls Anlaß zur Kritik und Ärger, da diese Einrichtungen nur für bestimmte Bevölkerungsschichten als Einkaufsquelle in Frage kommen, unter die nicht gerade eine Menge Hochschulab-



solventen fällt. Zwar ist deren Verdienst meist für einen guten Lebensstandard ausreichend, doch ist er eben nicht übermäßig groß.

Ein weiteres Problem, das den Absolventen zu schaffen macht, ist die Belastung durch die Berufstätigkeit und die häuslichen Verpflichtungen, die bei einigen zu physischen Beschwerden führen oder sich auch auf die psychische Verfassung der Berufstätigen auswirken können. Dazu kommt bei manchen noch ein schlechter bzw. angegriffener Gesundheitszustand, der sich mitunter - je nachdem, wie schwerwiegend die Krankheit oder die Störung ist - nachhaltig negativ auf das Familienklima oder auch einfach auf die eigene allgemeine Verfassung auswirken kann. Derartige gesundheitliche Störungen können ebenso die Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Ein besonderes Problem bedrückt oftmals die Ledigen. Obwohl in den an uns gerichteten Briefen nur zwei Mann (Männer) davon schreiben, noch keine passende Partnerin gefunden zu haben, kann man doch mit Sicherheit annehmen, daß dieses Problem noch weitverbreitet ist. Immerhin ist es schon etwas schwieriger, eine Partnerin bzw. einen Partner in diesem "Alter" für sich zu gewinnen.

Was die Absolventen außerdem in ihrem persönlichen Leben noch belastet, geht aus der folgenden Tabelle hervor. (s. Tab. 3, Blatt 17)

Keine familiären Sorgen haben 12 Absolventen = 32 % von ihnen.

"... derzeit nur eine große Sorge: Die Geburt unseres zweiten Kindes ... soll komplikationslos vonstatten gehen. ... wenn es dann noch ein Sohn würde, wären wir restlos glücklich."  
(männl.)

"Krippenplatz fürs 2. Kind; Baustoffe zum Ausbau der Außenanlagen sehr knapp" (männl.)

"Schwierigkeiten bei der minimalen Ausstattung der neu zugewiesenen Wohnung"

Tab. 3: Familiär bereitet mir besonders Sorgen:

	n	%
1. Wohnungsprobleme	11	30
2. Materialsorgen (Baustoffe, Ausstattung der Wohnung), Versorgungsprobleme (Gebrauchsgüter)	5	14
3. Belastungen im Haushalt durch Berufstätigkeit	4	11
Sorgen wegen Gesundheit	4	11
5. Zeitproblem (Freizeitfonds)	3	8
Diskrepanzen zw. Arbeitsstelle v. Mann und Frau (Wochenendehe)	3	8
7. noch keine passende Partnerin	2	5
8. anderes	5	14
	<u>37</u>	

"Die größte familiäre Sorge ist die Wohnung. Wir bewohnen gegenwärtig mit 4 Personen ... 21 m<sup>2</sup> Wohnraum und 12 m<sup>2</sup> Küche. Das ist einfach zu klein. Diese Sorge wären wir mit der AWG-Wohnung los. Das kann noch 1 - 2 1/2 Jahre dauern." (männl.)

"... sehe ich besonders die teilweise unbefriedigende Lösung unserer Wohngemeinschaft an: Konzentration von vielen Einwohnern auf engstem Raum." (männl.)

"... kann meine Frau nur am Wochenende sehen, da ich in Suhl und sie in Naumburg arbeitet. Sie würde hier ... auch Arbeit finden, das scheitert aber an Wohnungsmöglichkeiten. Ich wohne seit 5 Jahren in einer AWU, 60 M zahle ich für 1 Bett und teile das Zimmer mit 3 Kollegen. Besucher zu empfangen ist lt. Heimordnung nicht möglich."

"Wohnungsprobleme; Es ist schwer, jetzt, 4 1/2 Jahre nach Beendigung des Studiums, nachdem man im wesentlichen ausgereift ist, die Partnerin fürs Leben zu finden."

"Privat bereitet mir die Restauswirkung der bereits vor über 10 Jahren erfolgten Scheidung meiner Schwiegereltern sowie das mangelhafte Handelsangebot, insbesondere das Gefälle gegenüber

Berlin, und die damit verbundene Lauferei nach den bekannten 1000 kleinen und großen Dingen Sorgen."

"... bereitet mir Sorgen, daß ich sehr oft dienstlich und gesellschaftlich unterwegs bin und meine Frau dann immer allein zu Hause ist. Außerdem zieht es sie in ihren Heimatort zurück, wo ihre Eltern und Verwandten leben, während ich meine Arbeitsstelle nur ungern aufgeben möchte. Weiterhin ist das Haus, in dem wir auf Miete wohnen, in einem sehr schlechten Zustand. Der Kampf um die Durchführung der notwendigen Reparaturen geht schon 3 Jahre, was auch zu familiären Belastungen führt."

"Forschung und Familie (2 Kinder) gleichzeitig, zumal mein Mann auch an einer Dissertation schreibt. ... Wir wohnen noch im Assistentenwohnheim (2 Zimmer)."

"Scheidung 1978, dadurch auch zeitweise negative Beeinflussung der Arbeit, jedoch seit ca. 1 Jahr Stabilisierung meinerseits" (weibl.)

"wenig Zeit für Hobbys, wenig Zeit für größere Einkäufe" (weibl.)

"Es gelang mir bisher nicht, eine passende Ehepartnerin zu finden."

"... meine größte Sorge, daß ich mit meiner Frau und meinem Sohn immer noch im Internat in nur einem Zimmer wohne und keine Wohnung in Aussicht habe, was auch mit der unbefristeten Arbeitsstelle zusammenhängt. Allgemein ist es aber doch so, daß unsere Hochschule viel zu wenig Wohnungen zugewiesen bekommt und wir gegenüber der Industrie da stark im Nachteil sind." (prom.!)

"... die finanzielle Lage ist im Vergleich zu anderen, die nicht studiert haben, sehr schlecht. Man schlägt sich mit dem Gedanken herum, eine weniger qualifizierte Tätigkeit auszuüben, um mehr zu verdienen."

"untragbare Wohnungssituation!!"

"... nur ein Problem in der Hinsicht, daß meine Frau Aktivitäten meinerseits außerhalb der Arbeitszeit voll akzeptiert, wenn

es sich um Aufgaben meines Aufgabengebietes handelt. Völlig dagegen ist sie jedoch gegen meine Aktivitäten als BSG-Vorsitzender. Dieser Punkt bildet im Prinzip unseren einzigen Reibungspunkt."

"Eine große Sorge bereitet mir z. Z. mein gesundheitlicher Zustand. ... Zeitweise kann ich kaum essen. Meine Konzentrationsfähigkeit ist durch die Krankheit, die schon zwei Jahre dauert, stark eingeschränkt. Im Moment habe ich einen Schonplatz und arbeite nur 4 Stunden ... Dadurch kann ich z. Z. die Funktion des Gruppenleiters nicht ausüben."

"... meine Frau schwerbeschädigt. ... Operation hat zur Folge, daß sie sehr unter Depressionen leidet."

"Sorgen bereitet mir, die beruflichen und privaten Aufgaben zu meistern, wenn ich wieder arbeiten gehe. Ich weiß noch nicht, wie ich bald die vielen Aufgaben als Ärztin, Frau und Mutter bewältigen werde. Außerdem leben wir sehr beengt (2 Zimmer) und haben vorläufig keine Aussicht auf eine größere Wohnung, ... oft Probleme u. Streitigk."

"zu wenig Freizeit, Doppelbelastung, da Ehefrau auch Mediziner."

"Ich habe Schwierigkeiten, die zeitweilig unüberwindbar scheinen, Beruf, Kind und Ehe 'unter einen Hut' zu bringen. Dadurch entstand und vertiefte sich bei mir der Eindruck, keiner dieser Funktionen richtig gerecht zu werden. Und das stand wieder im krassen Widerspruch dazu, daß ich mir überall ziemlich hohe Ziele stellte (besonders im Beruf). Zuerst litt darunter meine Ehe (sowie meine Tochter unter meiner Nervosität), aber zunehmend auch mein berufliches Wirken, vor allem, was die unmittelbare Unterrichtstätigkeit betrifft, bes. hinsichtlich meiner Konzentrationsfähigkeit u. Gedächtnisleistung."

Zu den beruflichen Sorgen:

Da die Arbeitsleistung und überhaupt erst einmal die Leistungsbereitschaft der Absolventen stark vom Verhältnis zum Leiter geprägt wird, wird dieser Aspekt auch stark von ihnen beachtet. Hinzu kommt, daß die Absolventen meist durch die hohen Ansprüche an sich selbst eher geneigt sind, die Verhaltensweisen und

Entscheidungen ihrer Leiter kritischer als andere Faktoren zu beurteilen - sofern natürlich ein Anlaß dazu gegeben ist. 24 % der Absolventen klagen über einen mangelhaften Leitungsstil ihrer Vorgesetzten. Die Gründe dafür sind sehr mannigfaltig; sie reichen von Nichteinhalten von Versprechungen, z. B. bestimmte verantwortungsvolle Aufgaben übertragen zu bekommen, bis zum Anzweifeln der fachlichen Fähigkeiten des Leiters. Diese kritische Einstellung ist eng mit der Tatsache verknüpft, daß ein großer Teil der Absolventen (ca. 1/3) nach wie vor nicht entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt ist (bzw. zumindest dieser Ansicht ist) und sie dem Leiter oftmals die Unfähigkeit zuschreiben, nicht die Aufgaben übertragen zu bekommen, wofür sie sich Kenntnisse im Studium angesignet haben. Nicht immer kann man natürlich dafür den Leiter verantwortlich machen, denn auch bei artfremden Aufgabengebieten kann der Absolvent bestimmte Fähigkeiten nutzen, die er sich während des Studiums zu eigen gemacht hat. Allerdings zeigt diese Unzufriedenheit, daß sich manche auch nach 5 Jahren Praxis noch nicht damit abfinden können, nicht in demselben Fachgebiet eingesetzt worden zu sein, wofür sie ihr Studium absolviert haben. Viele fühlen sich nicht in der Lage, den veränderten Anforderungen gerecht zu werden oder aber, sie können sich nicht mit ihnen identifizieren, kommen sich nicht ausgelastet vor, da sie merken, wie weit sie noch von ihrer wirklichen Leistungsgrenze entfernt sind.

Bei einigen (16 %) ist eine kritische Haltung gegenüber sich selbst zu bemerken. Die Schwierigkeiten rühren nicht unbedingt aus fachlichen Unkenntnissen, sondern treten oftmals im Umgang mit den unterstellten Kollegen (falls eine Leitertätigkeit ausgeübt wird) oder bei operativen Tätigkeiten auf.

Einen weiteren Unzufriedenheitsfaktor bildet die Leitungsstruktur in den Betrieben. Ca. 14 % sind mit dem Aufbau, der Gliederung der bestimmten Verantwortungsbereiche nicht einverstanden.

Gleichmaßen oft beschweren sich die Absolventen über ungenügende Weiterbildungsmöglichkeiten, die subjektiver - z. B.

durch Zeitmangel bedingt - oder objektiver Art sein können, d.h., daß man im Betrieb (denn das trifft hauptsächlich auf die in der Industrie Tätigen zu) nicht am Fortkommen der neu eingestellten jungen Hochschulkader interessiert ist.

Weiteren Anlaß zur Kritik bietet der akute Arbeitskräftemangel und der damit verbundene Arbeitsaufwand sowie die Mehrbelastung. Hier haben wir es jedoch mit einer Problematik zu tun, mit der nicht nur die Absolventen, sondern auch der Großteil der anderen Werktätigen konfrontiert wird.

Andere Dinge, die den Absolventen Sorgen bereiten (wobei "Sorgen" nicht immer das treffendste Wort ist), beziehen sich u.a. auf die sich ständig weiter ausbreitende Bürokratisierung des Verwaltungsapparates, was für viele eine Behinderung der flüssigen Erledigung verwaltungstechnischer Aufgaben bedeutet. Ein Problem sehen die Absolventen auch im sich hin und wieder zeigenden Verfall der Arbeitsmoral bzw. in schlechter Disziplin einiger Kollegen. Das gerät mit ihrer Auffassung von sozialistischer Arbeitsmoral in starken Widerspruch. Gerade hier bietet sich für die Absolventen eine gute Möglichkeit, bei der Überwindung derartiger Probleme selbst wirksam zu werden - sowohl als Vorbild als auch als Kritiker.

Einige beklagen sich über die zu schlechte Bezahlung. Entweder wird hierbei der Vergleich innerhalb eines beruflich gleichgestellten Bekanntenkreises angestellt, oder aber die Ingenieure z. B. (meist betrifft es diese) müssen feststellen, daß ihre Bezahlung geringer ist als die der Arbeiter. Diese Diskrepanz in der Entlohnung führt nicht selten zur Fluktuation von Hochschulkadern in weniger qualifizierte Tätigkeiten. Dazu steht im keinem Verhältnis der erhebliche finanzielle Aufwand, der staatlicherseits für ein Studium erbracht wird.

Was den Absolventen in einzelnen sonst noch Sorgen bereitet, ist aus dem nachstehend angeführten Zitat ersichtlich. Die Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten momentanen Probleme der Hochschulabsolventen nach 5 bzw. 4 Jahren Praxiserfahrung.

Tab. 4: Beruflich bereitet mir besonders Sorgen:

	n	%
1. mangelhafter Leitungsstil d. Vorgesetzten	9	24
2. unbefriedigendes Aufgabengebiet, nicht fachgerecht eingesetzt (Lehre / Praxis, Verschüttung. des Fachwissens usw.)	6	16
selbstkritisches Feststellen v. Mängeln, Schwierigkeiten in d. Tätigkeit	6	16
4. Probl. Leitungsstruktur d. Betriebe	5	14
erhöhter Arbeitsaufwand durch Arbeitskräftemangel . andere Belastungen	5	14
keine Weiterbildungsmöglichkeit (subj. + obj.)	5	14
7. Verfall der Arbeitsmoral, schlechte Disziplin; keine Vorbildwirkung älterer Kollegen	4	11
8. unzufrieden mit Bezahlung	3	8
Zuspitzung der Bürokratisierung	3	8
10. Disprop. Aufwand zw. fachl. u. gesell. Arbeit	2	5
gestörte Kollektivbeziehungen	2	5
ungenügende Anerkennung durch Leitung. o. Bevölk.	2	5
13. anderes	8	22
	60	

Keine beruflichen Sorgen haben 8 Absolventen = 22 % von ihnen.

"Besondere Sorgen bereitet mir mein berufliches Aufgabengebiet, das sich ausschließlich in technischen u. allenfalls noch technologischen Arbeiten erschöpft. Die dabei auftretenden Probleme sind z. T. auch noch 'Problemchen' u. erstrecken sich ... darauf, ... provisorische Lösungen, die dann zur Regel werden, zu schaffen. Für die Schulung des Improvisationsvermögens mag das ja ganz gut sein, aber als eine der Hauptaufgaben eines Wissenschaftlers in einem technisch hochentwickelten Land ist es wohl zumindest etwas merkwürdig. Kurz, meine Arbeitsaufgaben befriedigen mich nicht, u. ich bin derzeit

dabei, mir eine Arbeitsstelle zu suchen, an der ich nicht nur 5 % meines während des Studiums erworbenen Wissens anwenden kann. Ich fühle, daß mein Fachwissen mehr u. mehr verschüttet wird, unternehme andererseits aber nach Feierabend auch keine übermäßigen Anstrengungen, 'im Stoff' zu bleiben ..." (großchem. Ind.)

"Problem Alkohol in der Produktion; zu hohe Plankennziffern ohne reale Basis; Nachwuchs von mittleren Kadern (Meistern)" (Bauing.)

"Leistungsstil des Vorgesetzten mangelhaft; Einsatz nicht entsprechend der fachlichen Ausbildung" (chem. Großind.)

"... Ich wurde gefragt, ob ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Betriebsleiter arbeiten möchte. Damit wären wenigstens 1 1/2 Jahre Tätigkeit in Berlin verbunden. Ich möchte dort arbeiten, wo mich der Betrieb am meisten braucht, aber ich habe auch Familie, und wir wohnen erst 3 1/2 Jahre zusammen. Ich weiß, daß ich den gegenwärtigen Arbeitsaufgaben gerecht werden kann, was ich vom anderen Aufgabengebiet nicht weiß. Ich habe das Angebot abgelehnt. Jetzt frage ich mich ständig, ob das richtig war." (Mathematik)

"Arbeitskräftemangel (Leitungskader) --- erhöhter Arbeitsaufwand"

"Als Probleme ... sehe ich die Leitungsstruktur unserer Betriebe, die teilweise Initiativen im Organisationszwang untergehen läßt, in der sich ein Teil der Kräfte und Aktivitäten gegenseitig aufheben und wo immer noch beträchtliche 'Sonnenideologie' herrscht. Die immer geforderte sogen. 'schöpferische Initiative' wird dadurch oft erschwert." (Fifa Wolfen)

"... häufige Zuspitzung des Bürokratismus im VEB, der vielen Kollegen den Schwung und Elan nimmt." (Kraftwerk)

"Bisher hatte ich noch kein Arbeitsthema, das unter meiner Verantwortung lief, obwohl mir das laufend von den Leitern versprochen wird. Wirtschaftliche Schwankungen stellen den Sinn mancher Arbeit noch vor der Vollendung in Frage. Dadurch gibt es enorme Schwankungen im Engagement ... Viele ältere



Kollegen sind in bezug auf Engagement und Suche nach neuen Lösungen alles andere als vorbildlich. Unzufriedenheit ruft die unterschiedliche Bezahlung etwa gleichgestellter Kader in den verschiedenen Industriezweigen hervor."

"... im Zuge der erfolgten Kombinatbildung eine Reihe von Problemen, insbesondere auch auf meinem Spezialgebiet, nicht oder nicht im gewünschten Umfang leitungsseitig geklärt worden ... Ein Ausdruck dessen war, daß meine Funktion bei der Umstrukturierung zeitweilig als völlig überflüssig betrachtet wurde und diese Betrachtungsweise sich auf die Einordnung in den Gesamtleitungsprozeß auswirkt." (Ind.)

"Weiterqualifizierung" (männl., Bauind.)

"Exakte mündliche Wiedergabe eines Sachverhaltes." (männl., Ind.)

"Noch keine Routine für Durchführung fachlicher Kolloquien oder Vorträge vor großem Wissenschaftlerkreis" (weibl., Ernährungswiss.)

"Fehlen durch Krankheiten bzw. Krankheit des Kindes" (Forschung.)

"Lehrbelastungen, gesellschaftliche Aufgaben und organisatorische Probleme lassen mir zu wenig Zeit für die Forschung." (männl.)

"... unbefriedigend, daß ich noch keine klare Perspektive für meine weitere Tätigkeit in der Zukunft habe, ... keine Entscheidung darüber ..., ob ich eine unbefristete Assistentenstelle erhalte." (männl., promoviert, Chemie, Forschung.)

"Im Gegensatz zu unserem unmittelbaren Kollektiv besteht in der höheren Leitungsebene keine Kollegialität. Trotz mangelnder Kenntnis der unmittelbaren Probleme werden von unserem Chef Entscheidungen getroffen, die uns in unserer Arbeit teilweise sogar behindern. Eine qualifizierte Weiterbildung für die wiss. Mitarbeiter liegt trotz vorhandener Möglichkeiten sehr im argen. Diskussionen mit unserem Chef werden an kritischen Stellen von ihm abgebrochen, Entscheidungen werden kaum getroffen oder s. o." (männl., Nat.wiss.)

"Beruflich ... kein Weiterkommen. Möglichkeiten z. B. zu einer Aspirantur gibt es bei meiner jetzigen Arbeitsstelle kaum. Weiterhin muß man sich viel zu sehr mit wenig qualifizierten Vorgesetzten auseinandersetzen ... Die Entlohnung erfolgt kaum nach Leistung u. Qualifikation, sondern nach Dienststellung u. Alter. Die Entwicklung junger Kader wird gehemmt, da vorgesetzte Leiter teilweise niedriger qualifiziert sind u. deshalb an einen Vorankommen anderer nicht interessiert sind. (weibl., Forsch.)

"... keine Befriedigung in meiner jetzigen Tätigkeit. Vieles kommt mir so vor, als gänge ich nur auf Arbeit, um Geld für den Lebensunterhalt zu verdienen."

"geringe Flexibilität innerbetrieblicher Prozesse (Bürokratismus); charakterliche Eigenheiten von Kollegen meines Arbeitskollektivs"

"... Sorgen ... meine neue Funktion als Abteilungsleiter. Nach nicht allzulanger Praxistätigkeit ist es für mich nicht einfach, andere Kollegen (auch Ältere) entsprechend den Anforderungen anzuleiten. Das ist weniger eine Frage des Wissens und Könnens, sondern mehr eine Sache der Pädagogik und der Mentalität, speziell beim Durchsetzungsvermögen. Ich sehe dieses Problem jedoch als voll lösbar an." (männl., Planer)

"Unzulänglichkeiten im Planungs- u. Leitungssystem unserer Wirtschaft; Verfall der Arbeitsmoral; Tendenz des Anwachsens von Unfähigkeit u. verantwortungsloser Gleichgültigkeit auf allen Ebenen; der unkritische Enthusiasmus unserer Massenmedien; die oftmals spürbare dogmatische Untoleranz gegenüber Andersdenkenden; Tendenzen der Herausbildung negativer allg. Verhaltensweisen der Menschen; eine fortschreitende Bürokratisierung; allg. Versorgungsprobleme (einschl. der medizin. Behandlung - auch qualitativ)" (männl., Staatsapp.)

"keine Übereinstimmung von Lehre und Praxis; Probleme mit Jugendlichen oder jungen Mitarbeitern, weil Auffassungen über Arb. disziplin schlecht sind und ihnen der notwendige Eifer bei der Arbeit fehlt. Die Arbeit wird nur als notwendiges Übel angesehen. - schlechte Leitungstätigkeit." (weibl., Staatsapp.)

"... der Umfang der Arbeit, daß ich das Diktieren von Arztberichten und die Auswertung von Spezialuntersuchungen oft zu Hause in der Freizeit durchführen muß. Dadurch fehlt es an Zeit für die berufliche Weiterbildung (Lesen von Fachzeitschriften) und auch die Arbeit an der Promotion gerät in zeitlichen Verzug." (männl.)

"Die zum Teil noch feudalistische Leitungsstruktur im Gesundheitswesen, an der sich durch die neue Gesellschaftsordnung nichts geändert hat. Außerdem ist der ehemals so angesehene Beruf eines Arztes in seinem Ansehen meiner Auffassung nach extrem gesunken. ... Es ist zumindest nach Meinung vieler Kollegen in unserem Beruf in den letzten Jahren eine Entwicklung dahingehend eingetreten, daß die Bevölkerung den Mediziner als eine Art Dienstleistungsgewerbe auffaßt. In Gesprächen mit Patienten ist immer wieder der Grundtenor der: Sie haben auf meine Kosten studiert und müssen demzufolge für mich da sein. Schärfer formulierte Anweisungen hinsichtlich der Lebensführung, die oft für einen erfolgreichen Genesungsprozeß unerlässlich sind, nimmt der Patient demzufolge nicht an. ... die Bezahlung trotz einer ... erfolgten Aufbesserung ... zu gering, da gerade wir Klinikärzte im Durchschnitt 60 bis 70 Stunden in der Klinik verbringen." (männl.)

"Schwierigkeiten bereitet mir im beruflichen Leben noch, daß ich es noch nicht immer verstehe, die Probleme des ML den Studenten so nahe zu bringen, daß es anschaulich, interessant u. überzeugend ist." (weibl.)

### 3. Wodurch könnte Ihre Arbeit im Betrieb effektiver werden?

Die Antworten zu dieser Frage zeigen: die Absolventen kritisieren (bekritteln) nicht nur bestimmte Mißstände in ihrem Arbeitsbereich, sie haben auch Vorstellungen davon, wie man diesen begegnen kann. Immerhin führen die 37 Briefschreiber 90 Vorschläge an. Es bietet sich an, einmal zu überprüfen, inwieweit die Absolventen ihre Unzufriedenheit mit bestimmten

Seiten ihrer Tätigkeit, dem Arbeitsklima u. a. den Leitern gegenüber tatsächlich geäußert haben, ob die Kritik akzeptiert und die Vorschläge angenommen wurden bzw. Veränderungen zu erwarten oder gar schon eingetreten sind.

Um überhaupt verbessern zu können, ist vor allen Dingen erst einmal ein aufgeschlossenes, ehrliches Verhältnis zum Leiter notwendig, damit Probleme, die den Rahmen der Abteilung oder des eingegrenzten Arbeitsgebietes sprengen, höheren Gremien vorgetragen und eine entsprechende Lösung angeboten werden kann. Oftmals handelt es sich ja dabei um Angelegenheiten, die prinzipiellen Charakter tragen und die wohlüberlegter Planung von den dafür zuständigen staatlichen Stellen bedürfen. An vielen Mißständen kann aber der Absolvent nicht viel ändern, und man muß die angeführten Vorschläge als gute Wünsche betrachten. Denn für derlei schwerwiegende oder komplizierte Probleme sind Entscheidungen auf höherer Ebene erforderlich.

Hatten 24 % der Absolventen auf den mangelhaften Leitungsstil ihrer Vorgesetzten als ein Problem hingewiesen, das ihre Arbeitstätigkeit erschwert, so führen nun sogar 38 % an, daß ihre Arbeit durch eine klügere Leitungstätigkeit bzw. -politik oder einfach einen qualifizierten Leiter effektiver sein könnte. Viele sehen also eine Effektivitätserhöhung unmittelbar in Verbindung mit ihrem Leiter oder übergeordneten Leitungen, ohne daß sich direkt über Leitungstätigkeit und Leiter beklagt wurde. Wieder zeigt sich, wie bedeutsam eine kluge Führung der untergeordneten Mitarbeiter ist. Dazu gehört nicht nur fachliches Können, sondern auch die wichtige Fähigkeit, Menschen leiten und anleiten zu können. Hier muß jedoch eingefügt werden, daß uns nur eine kleine Gruppe geschrieben hat, die gerade verstärkt Probleme mit vorgesetzten Stellen und Personen haben kann. Bei der Mehrzahl der Absolventen besteht durchaus ein positives Verhältnis zum Leiter - wie bereits in SIS 5 nachgewiesen. Allerdings ist das je nach Fachrichtung und Einsatzort mehr oder weniger verschieden. Besonders häufig treten solche Leiterprobleme bei unmittelbar in der Produktion eingesetzten Absolventen auf, bei denen jeder zweite Leiter keinen Hochschulabschluß hat.

Auch nur ganz bestimmte Berufe betrifft die Versorgung und Bereitstellung von wichtigen Materialien. Vor allem die in der chemischen Industrie beschäftigten Ingenieure oder in der Forschung Tätigen sind von solcherlei Problemen betroffen und deshalb verärgert, da ihre Arbeitsergebnisse in starkem Maße davon abhängig sind, inwieweit sie bestimmte Reaktionen ablaufen lassen können. Gerade hier müßte doch auf einen reibungslosen Ablauf geachtet werden, und es sollte doch möglich sein, diesen Mangel zu beheben.

22 % der Absolventen wünschen sich mehr Planmäßigkeit in ihrem Aufgabengebiet. Sie möchten nicht so viel Organisatorisches und ihrer Meinung nach Nebensächliches erledigen müssen. In einigen Fällen haben die Absolventen sicherlich recht, wobei sie andererseits ihr Aufgabengebiet gewiß manchmal zu eng eingrenzen. Gerade von ihnen wird der Überblick und Umsicht auf vielen Gebieten - unterschiedlichster Art - gefordert. Natürlich darf diese Forderung nach "Vielseitigkeit" nicht darin ausarten, "Mädchen für alles" zu sein. Besonders bei Frauen besteht diese Gefahr oft und wird somit von ihnen häufig kritisiert. Denn noch nicht immer gelingt es ihnen, anfallende Arbeiten solcher Art auch gleichmäßig auf ihre - ihnen gleichgestellte - männlichen Kollegen zu verteilen. Doch ebenso männlichen Absolventen passiert es, daß sie, wenn ihr Arbeitsgebiet nicht eindeutig festgelegt ist, alle möglichen anfallenden Arbeiten zu erledigen haben. Es kann dabei sogar so weit kommen, daß sie ihr erworbenes Wissen überhaupt nicht anwenden können und sich deswegen mit dem Gedanken tragen, eine andere Arbeitsstelle zu suchen.

Bei den meisten Absolventen liegt der Wunsch nach besseren Qualifizierungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten vor. Um auf dem Laufenden zu bleiben, möchten sie sich ständig über die neuesten wissenschaftlichen Errungenschaften auf ihrem Fachgebiet informieren. Dafür halten sie neben dem eigenen Literaturstudium auch Lehrgänge u. ä. für notwendig. Aber nicht immer erhalten sie die Möglichkeit, an derlei Veranstaltungen teilzunehmen. Außerdem wollen sehr viele ihren Qualifikationsgrad erhöhen. Sie sehen darin u. a. die Möglichkeit, mehr auf ihrem Spezialgebiet leisten zu können.

Weitere Reserven bei der Erhöhung der Effektivität ihrer Arbeit sehen die Absolventen im Einsatz besser qualifizierter Kader oder zuverlässigerer Kollegen. Damit auch verbunden ist eine konsequentere Termineinhaltung und Arbeitszeitauslastung. Sie fühlen sich durch zugespitzten, übertriebenen Bürokratismus bei der Erfüllung entsprechender Aufträge behindert, da vieles, worüber schnell entschieden werden müßte, einen langen, zeitraubenden Amtsweg durchlaufen muß. Sie wollen freiere Entscheidungsmöglichkeiten und disziplinarische Verantwortlichkeit übertragen bekommen, damit sie gegen auftretende Disziplinverstöße auftreten und einschreiten können. Auch sollte - wenn notwendig - die Möglichkeit zum Anbringen von Kritik gegeben sein. Bei den meisten scheint es da auch keine Schwierigkeiten zu geben.

Auch nach 5 Jahren Praxis geben immer noch einige Absolventen an, daß sie mehr leisten könnten, wenn sie fachgerecht bzw. der Qualifikation entsprechend eingesetzt würden. Sie können sich immer noch nicht mit dieser "Gegebenheit" abfinden, obwohl wahrscheinlich schon ein beträchtlicher Teil ihres Fachwissens "verschüttgegangen" ist.

Noch ein anderer Aspekt wird betont, nämlich der der Leistungsstimuli. Auch sollte das Gehalt nach der Leistung festgelegt werden, meinen ein paar Absolventen.

Noch viele andere Vorschläge wurden von den Hochschulabsolventen gemacht, damit ihre Arbeit effektiver und damit ertragreicher werden könnte.

Um mehr in subjektive und objektive Faktoren der Effektivitätserhöhung gegliederte Antworten zu erhalten, hätte man eine präzisere Fragestellung benutzen sollen. So geben die Absolventen oft nur Hinweise, durch welche äußeren bzw. nicht unmittelbar durch sie beeinflussbaren Faktoren eine Verbesserung oder Effektivierung ihrer Arbeit zu erreichen wäre. Eine gezielte Frage würde die Absolventen sicherlich mehr zur Selbstkritik und zum Nachdenken über sich selbst zwingen. Sonst sehen sie vielmals zuerst anderes oder andere in einem kritischen Licht.

Tab. 5: Meine Arbeit im Betrieb könnte effektiver werden  
durch:

	in Prozent
1. klügere Leitungstätigkeit, -politik, qualifiziertere Leiter	39
2. mehr Planmäßigkeit d. Aufgabengebietes, gezieltere Aufg., nicht so viel Org., Nebensächl.	22
3. bessere Qualifizierung, Spezialisierung; Lehrgänge	19
verbesserte Materialversorgung, -bereit- stellung, weniger gerätetechnische Probleme	19
5. Einsatz qualifizierterer, zuverlässigerer Kader / Kollegen	15
6. weniger Bürokratismus	10
bessere Arbeitszeitauslastung; Termin- einhaltung	10
Leistungsstimuli; Gehalt nach Leistung	10
großzügigere Forschungskonzeption; bessere Kenntnis u. Verständnis d. Probleme ("Durchblick")	10
10. weniger Sitzungen, gesell. Arbeit	7
fachgerechten Einsatz, d. Qualifikation entspr.	7
Übertragung disziplin. Verantwortlk., Kritikmöglk.	7
bessere Koop. zw. Abtlg., Hochschule u. Betrieben	7
besseren innerbetriebl. Info-fluß, Koordination	7
15. sonstiges	49

"... Am effektivsten wäre es, wenn meine derzeitige Stelle  
ein Techniker einnimmt u. ich an einer meiner Ausbildung  
adäquaten Stelle eingesetzt werde. Aber die Vermantschung von  
Leuten mit wissenschaftlicher und technischer Ausbildung ist  
ja nach meinen Erfahrungen in der Republik allgemein."  
(männl., chem. Ind.)

"durch ein entsprechendes Meisterkollektiv, Durchsetzungsvermögen von Mstr.; weniger Kontrollen bei gewisser Zuverlässigkeit der Mstr.; z. Z. zuviel operative Arbeit" (männl., Bau)

"Einsatz entsprechend der fachlichen Ausbildung; Abnahme von Routinearbeit durch moderne Technik (EDVA, moderne Informations- und Organisationsmittel" (männl., chem. Ind.)

"durch stärkere Spezialisierung bei der Projektierungsarbeit (durch Qualifizierung); stärkere Praxisverbundenheit" (männl., Ind.)

"Wenn alle Kollegen mit ganzer Kraft und vollem Elan ihr gesamtes Aufgabengebiet beherrschen und bewältigen würden, wäre viel mehr Zeit für schöpferische Arbeit. Zwangsläufig sind noch Reserven in der Leitungstätigkeit unseres Rechenzentrums. Wesentlich ist auch, daß alle Mängel unumwunden auf den Tisch gelegt bzw. dem betreffenden Kollegen gesagt werden müssen, auch wenn man ihm 'weh tut'."

"... wenn das Ausmaß der Bürokratie nicht so grenzenlos wäre. So wird z. B. viel Papier sinnlos beschrieben, wodurch kostbare Arbeitszeit verlorenggeht." (weibl., chem. Ind.)

"bessere Anleitung der Arbeitskollektive durch qualifiziertes Personal (Ing.); Arbeitszeitausnutzung verbessern; verbesserte Materialbelieferung" (männl., Ind.)

"... Förderung von Aktivitäten und Initiativen ..., ... Reduzierung einer in gewisser Weise notwendigen 'Bürokratie', ... freiere Entscheidungsmöglichkeiten." (männl., Fifa Wolfen)

"... durch die Übertragung der disziplinarischen Verantwortlichkeit gegenüber den Produktionsarbeitern ..., da mir bisher keine Möglichkeit gegeben ist, Disziplinarverstöße sofort entsprechend zu ahnden." (männl., Technolog., Kraftwerk)

"... durch einen größeren Entscheidungsmut meiner direkten Vorgesetzten, durch eine Einhaltung der Planaufgaben (nicht andere Arbeiten ausführen müssen, als geplant sind) und durch langfristige Aufgaben, die terminlich so gestellt sind, daß operative Aufgaben auch erfüllt werden können." (männl., Verfahrenscheme)



"bei geringerem allgemeinem Abteilungsseparatismus; bei einer besseren Leitungsintegration; bei einer besseren Beherrschung von Grundkenntnissen und einer besseren ideologischen Einstellung der Betriebe zu den Problemen dieses Spezialgebietes ..."

"... wenn die betrieblichen Fachbereiche aufgeschlossener den Gebieten der EDV und Mathematik gegenüberstünden." (männl.)

"bessere Erfassung der wissenschaftlichen Probleme" (männl.)

"Weniger Diskussionen und Sitzungen, um mehr Zeit zur tatsächlichen Arbeit zu haben. Verbesserung der Leitungstätigkeit durch gründlichere u. kontinuierl. Vorbereitung." (weibl., Forsch.)

"durch Abschluß der Promotion können dann Arbeitsprobleme des Instituts intensiver bearbeitet werden." (weibl., Forsch.)

"bessere Versorgung mit Arbeitsgeräten und Rohstoffen" (weibl., Fo.)

"... eine mutige und großzügige Forschungskonzeption nötig. Die Forschung müßte durch einen energischen, ehrgeizigen und selbständigen Chef geleitet werden. Die Voraussetzungen für erfolgreiche wissenschaftliche Arbeit müßten verbessert werden. Das bedeutet insbesondere: Verringerung unnötiger organisatorischer und gesellschaftlicher Arbeit, Erweiterung von Werkstattkapazitäten für Glasgeräte, mechanische Teile und Elektrik sowie die Verbesserung der Chemikalienbereitstellung." (männl., Forsch.)

"... wenn man nicht so viel nebenher machen müßte, weniger Sitzungen, weniger Berichte usw. ... die Materialversorgung stabilisiert und verbessert ... Es kommt immer häufiger vor, daß in den Lagern und Ausgaben selbst Grundchemikalien ... und Einzel- und Ersatzteile nicht vorrätig sind und oft monatelang fehlen. Das sind oft Kleinigkeiten, die aber viel Zeit kosten. ... hemmend, daß zwischen Planung und Anschaffung neuer Geräte meist Jahre vergehen ... unsere Industriebetriebe ... zum Teil sehr unhöflich gegenüber Anfragen um Informationsmaterialien und Angebote ..., wenn sie hören, daß man an einer

Hochschule arbeitet. Oft werden derartige Anfragen regelrecht ignoriert." (männl., Forsch.)

"... gerätetechnische Probleme derartig groß, daß daran viele Initiativen scheitern. ... aus Platzgründen fast unmöglich, wissenschaftl. experimentell zu arbeiten. Zusätzlich wäre eine qualifizierte Problemstellung und Anleitung seitens unseres Chefs (Mediziner) erforderlich, um als Naturwissenschaftler in der Medizin effektiv arbeiten zu können. Aber leider fehlt hier offensichtlich die notwendige Qualifizierung dazu (trotz Prof. Dr.!), da seine Vorschläge meist völlig abwegig sind und oft völlig außerhalb unseres Arbeitsgebietes liegen. (männl.)

"... bei einem Einsatz entsprechend der Qualifikation ... regelmäßige Teilnahme an Lehrgängen, Tagungen usw. ..., da man schon kurze Zeit nach Abschluß des Studiums nicht mehr auf der Höhe des Wissensstandes seines Fachgebietes ist. Entscheidend für einen effektiveren Einsatz ist zusammenfassend gesagt, eine radikale Verbesserung der Leitungstätigkeit." (männl., Forsch.)

"konkretere Aufgabenstellung in allen Leitungsbereichen. ... bessere Qualifizierung aller Kader in Produktion und Leitung. Es kommt mir mitunter so vor, als würden auch von höheren Leitungskadern viele Zusammenhänge nicht oder nur ungenügend erkannt. Die Einführung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse, Verfahren und technologischer Prozesse in den Produktionsprozeß wird so gehemmt. - Reserven ... in der Materialökonomie. Hier besonders in der Ausnutzung von Energien. Ich persönlich könnte sicherlich auch noch bedeutend mehr leisten, wenn ich einen größeren moralischen Anreiz sehen würde. Zur Zeit ist es allerdings so, daß ich mich doch mehr oder weniger verschaukelt vorkomme. Ich muß ... sehr oft erkennen, daß viele Vorstellungen, die ich hatte in bezug darauf, daß Leistung und Können der wichtigste Parameter sind, um eine gewisse Stellung einnehmen zu können, doch nicht der Fall sind. ..." (männl.)

"... wenn der innerbetriebliche Informationsfluß besser funktionieren würde, wenn nicht ständig Probleme auftreten würden mit dem Fuhrpark, mit heruntergewirtschafteten Arbeitsmitteln,

mit Mangel an Arbeitskräften und mangelhafter Arbeitsmoral sowie fehlendes Verständnis von Arbeitern für gesamtbetriebliche Probleme, fehlende Ersatzteile ..." (männl., Ökon.)

"bessere Arbeitsbedingungen ... Erhöhung der Durchlaßfähigkeit in den sogen. Querschnittsabteilungen - höhere Operativität; Lösung ideologischer Probleme in verschiedenen Abteilungen und bei bestimmten Mitarbeitern zur Sicherung des erforderlichen 'An-einem-Strang-Ziehens'" (weibl., Ökon.)

"Der gesamte Arbeitsprozeß wird noch zu sehr von 'Feuerwehreinsätzen' geprägt. Dadurch wird eine planmäßige konzeptionelle Arbeit erschwert. ... Ausnutzung der Arbeitszeit erhebliche Mängel ..., so daß ein erheblicher Effektivitätsverlust auftritt. Die innerbetriebliche Rationalisierung zur effektiveren Gestaltung des Verwaltungsprozesses ist ein Stiefkind. ... Ein weiterer negativer Moment ist die ungenügende Einhaltung von Terminen bzw. Erfüllung von Aufgaben. ... Bedeutende Reserven ... sehr ich darüber hinaus in der besseren Koordinierung und Abstimmung bestimmter Arbeiten ..." (männl.)

"Vor allem durch mehr Planmäßigkeit und Systematik in der Arbeit selbst. Das verlangt, die eigene Arbeit entsprechend zu organisieren, heißt aber auch, hartnäckig gegenüber Unzulänglichkeiten in der Arbeit von Mitarbeitern zu sein." (männl., Ökonom)

"... wenn der Hauptbuchhalter anfallende Probleme sofort mit klären und nicht so oft aufschieben würde. Dazu gehörten auch regelmäßiger Arbeitsbesprechungen." (weibl., Ökonom)

"Wenn die Oberflächlichkeit u. verantwortungslose Gleichgültigkeit der Mitarbeiter anderer Fachbereiche beseitigt würde; derartige Faktoren wirken sich auf die Tätigkeit des Wirtschaftsjuristen äußerst hemmend aus. Der Verwirklichung dieser Forderung steht jedoch entgegen, daß in unserem Wirtschaftssystem keine ausreichenden Leistungsstimuli vorhanden sind und infolge der herrschenden Arbeitskräftesituation kein Auswahlprinzip verwirklicht werden kann." (männl.)

"Gehaltszahlungen den Leistungen entsprechend; Möglichkeit nur mit solchen Kollegen ... zu arbeiten, die effektive Leistungen vollbringen; Erkennen und Meistern von Problemen auf allen Ebenen der VW"

"... wenn die Patienten aus den Großbetrieben in die Betriebspolikliniken gehen würden, die kaum ausgelastet sind, wir dagegen haben oft 120 - 140 Patienten täglich, d. h. also 'Massenabfertigung'. Das ist weder für den Patienten noch den Arzt effektiv." (weibl.)

"Anordnen von Spezialuntersuchungen nur gezielt, nicht routinemäßig, dadurch werden unnötige Belastungen für die betreffenden Patienten und die mit der Untersuchung beauftragten Kollegen vermieden. Bei der Überweisung von Patienten Mitgeben der schon erhobenen Befunde (Labor, Röntgen)." (männl.)

"Klare Konzeptionen von Beginn der Tätigkeit an. Finanzielle Stimulierung bestimmter besonderer Leistungen (z. B. Promotionen). Abbau der bisherigen Herrschaftsstrukturen im Gesundheitswesen (diese Vorstellung ist allerdings Utopismus)." (männl.)

"durch stärkere und qualitativ bessere Praxisverbindung; durch Überwindung einiger dogmatischer Tendenzen" (weibl., M/L-Lehrer)

"Wenn es im Fachschulwesen gelänge, den Stundenplan so zu gestalten, daß man zumindest in einem Semester weiß, an welchen Tagen u. Stunden man Unterricht hat, dann würde meine Arbeit effektiver werden." (weibl., M/L-Lehrer)

#### 4. Welche Empfehlungen würden Sie Absolventen Ihrer Fachrichtung zu Beginn ihrer Tätigkeit mit auf den Weg geben?

---

Wenn Hochschulabsolventen bereits 5 bzw. 4 Jahre im Berufsleben stehen, können sie schon mit Abstand auf ihre Tätigkeit blicken und einschätzen, was für eine erfolgreiche Arbeit notwendig ist. Sie haben aus anfänglichen Mißerfolgen gelernt und Erfahrungen im Umgang mit den Kollegen gesammelt. Ihre Rat-

schläge sind aber so umfangreich und unterschiedlich, daß man sie nicht auf einen Nenner bringen könnte. Jeder ist bemüht, das weiter zu vermitteln, was er als Erkenntnis während seines Arbeits- und Integrationsprozesses gewonnen hat. Da jeder Absolvent unter ganz spezifischen Bedingungen arbeitet und die Aufgabengebiete äußerst verschieden sind, ist es unmöglich, aus all den Empfehlungen eine allgemeingültige Lösung für alle Absolventen zu finden. Man muß dabei immer von den realen Bedingungen ausgehen, und so verdient jeder Hinweis seine besondere Aufmerksamkeit. Sicher gibt es auch Dinge, die in allen Berufen Beachtung finden müssen, aber dabei sind die Akzente jedesmal anders gesetzt. In diesem Sinne soll versucht werden, ein Empfehlungsregister zusammenzustellen, bei dem für jeden zukünftigen Hochschulabgänger etwas dabei ist, was er während seines Arbeitsbeginns und auch noch später beachten müßte. Inwiefern das Empfohlene angewandt werden kann, hängt natürlich wieder von den konkreten Bedingungen ab, unter denen der Absolvent arbeitet. Nur bei Berufen mit nahezu gleichem Tätigkeitsprofil innerhalb einer Berufsfamilie, aber an unterschiedlichen Arbeitsplätzen (z. B. Lehrer, Ärzte) ist es möglich, streckenweise bestimmte Hinweise sehr genau zu nehmen und vorgeschlagene Verhaltensweisen auch zu übernehmen - jeder mit seinen Mitteln und nach seinen Möglichkeiten.

Die Empfehlungen reichen vom wirklich annehmbaren, ermutigenden Ratschlag bis fast zum resignierenden "Abwinken". Aber das bleibt nur die Ausnahme. In der Mehrzahl der Fälle weiß jeder praxiserfahrene Absolvent einen nützlichen Ratschlag mitzuteilen. Das heißt, insgesamt sind es 102, die wir von den 37 Briefschreibern erhielten; jeder hat demnach 2 - 3 Ratschläge für den Start ins Berufsleben gegeben. Um den Sinn genau wiederzugeben, sollen die einzelnen Empfehlungen wörtlich angeführt werden.

22 % sind der festen Überzeugung, daß das Gelernte oftmals nicht ausreicht, um in der Arbeit bestehen zu können. Pessimisten meinen, das Gelernte könne man nahezu vergessen. Das hilft aber nicht weiter. Besser ist dagegen schon die Meinung,

man solle sich nicht so auf sein Spezialgebiet versteifen, denn nicht immer wird man auch dort eingesetzt. Man hat sich während des Studiums nicht nur ein breites Fachwissen angeeignet, sondern auch bestimmte arbeitstechnische und andere Fähigkeiten, z. B. in Zusammenhängen zu denken usw. Diese Fähigkeit zu nutzen und sich schnell in das neue Arbeitsgebiet einzuarbeiten, dabei ein reges Literaturstudium zu betreiben, das raten immerhin 30 % der Hochschulabsolventen.

Als sehr wertvoll wird auch die Zusammenarbeit mit erfahrenen Kollegen gewertet. Man sollte sich trotz Diplom in der Tasche noch eine Weile als Lernende betrachten, die viel fragen und sich gern mal einen Rat holen. Darauf wiesen 22 % der "langjährigen" Absolventen hin.

Als weiteren wichtigen Aspekt und Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit sowie um einen Überblick über das Betriebsgeschehen zu erhalten, sollte man die Spezifik des Produktionsablaufes erkennen und während der Einarbeitung die Struktur des Betriebes oder der Einrichtung so gut bzw. gründlich wie möglich erfassen (14 %). Ebenso viele heben den Wert praktischer Erfahrungen auf seinem Fachgebiet hervor. Sie sprechen sich für ein Vorpraktikum oder eine kurze praktische Zeit nach dem Studium aus, falls der Betreffende dann z. B. eine leitende Funktion ausüben oder in einer Abteilung arbeiten soll, die nicht unmittelbar mit dem Produktionsprozeß zu tun hat.

Ein anderes bedeutendes Moment für eine erfolgreiche Arbeit und die Integration in das Arbeitskollektiv ist ein gesundes Selbstvertrauen. Die "Neuen" sollten stets versuchen, ihre Vorstellungen durchzusetzen (sofern sie real sind) bzw. sich mit ihren Argumenten für eine bestimmte Sache einzusetzen. Dabei ist ein fest fundiertes Wissen die beste Voraussetzung. Außerdem sollte man sich auch Einblick in periphere Gebiete verschaffen und sich nicht nur auf ein abteilungsbezogenes Denken beschränken.

Was es nach Meinung der Absolventen mit 5jähriger Praxiserfahrung noch zu beachten gilt bzw. als vorteilhaft für einen

guten Einstieg in das Berufsleben und seinen weiteren Verlauf angesehen wird, sollen die folgende Übersicht und die anschließenden Zitate belegen.

Tab. 6: Empfehlungen für Absolventen derselben Fachrichtung:

in Prozent

1. Nutzen der Fähigkeit, sich schnell in ein neues Gebiet einzuarbeiten; Literaturstudium notwendig	30
2. viel erfahrene Kollegen fragen, Rat holen	22
nicht auf Spezialgebiet "versteifen"	22
4. Vorpraktikum bzw. kurze praktische Tätigkeit nach Studienende (wenn theoretische Tätigkeit folgt)	14
während Einarbeitung Struktur d. Betriebes u. ä. so gut wie möglich erkennen	14
6. gesundes Selbstvertrauen besitzen	11
7. auf Kaderentwicklungsplan drängen (Perspektive)	8
gute Anpassungsfähigkeit notwendig	8
hochgesteckte Ideale einschränken, ohne Illusionen die Tätigkeit beginnen	8
um Praxisverbundenheit bemühen	8
nicht sofort leitende Stellung einnehmen, erst Erfahrungen sammeln	8
kein abteilungsbezogenes Denken anwenden	8
13. andere Empfehlungen	100

"Kommilitone, sieh zu, daß du nicht direkt in der Produktion eingesetzt wirst. Deine Unkenntnis in wesentlichen technischen Fragen kann dich leicht disqualifizieren. Läßt es sich nicht umgehen, hilft dir nur deine beim Studium erworbene Fähigkeit, dich schnell in ein neues Wissensgebiet einzuarbeiten. Alles andere Gelernte kannst du nahezu vergessen. Falls du keine speziellen Psychologie-Vorlesungen besucht hast, wirst du auch, zumindest in der ersten Zeit, Schwierigkeiten beim Umgang mit

den Arbeitern haben. Aber das gibt sich zumeist. Stelle dich auf überwiegende Routinearbeit ein, die deine Zeit frißt u. du wirst nicht enttäuscht." (mä., Chem.)

"mindest 6 Monate Praxis in der Produktion vor Beginn des Studiums; nach Abschluß mindestens 1 Jahr als Bauleiter mitlaufen; im stationären Bereich mit kleinen Kollektiven anfangen" (männl., Bauing.)

"Während der Einarbeitungszeit und natürlich auch danach die Struktur des Betriebes, der Einrichtung usw. so gut wie möglich erkennen; dadurch betriebliche und volkswirtschaftliche Zusammenhänge besser erfassen; kein 'abteilungsbezogenes' Denken; Betriebsblindheit vermeiden" (männl., chem. Ind.)

"Sie sollten bereits im Besitz praktischer Kenntnisse in der Fachrichtung sein. ... fundierte naturwissenschaftliche Kenntnisse vor allem in Mathematik und Physik mitbringen. ... von der ersten Vorlesung an keine Nachlässigkeiten beim Studium zulassen." (mä., Projekt.)

"Wenn möglich ... nicht gleich eine leitende Stellung einnehmen, sondern erst Erfahrungen sammeln. Dazu reichen meist 6 - 9 Monate (das könnte im Arbeitsvertrag vereinbart werden). Man sollte auf jeden Fall zeigen, was in einem steckt, damit man nicht auf einem Arbeitsplatz unterfordert wird und die Lust und der Spaß an der Arbeit vergeht. Von Hochschulabsolventen wird ein klarer Klassenstandpunkt erwartet. Ihn zu vertreten, sollte stets oberstes Gebot jedes Absolventen sein." (männl., Abt.Ltr. Rechenzentrum)

"... In der Praxis ist es ratsam, ein gutes kollegiales Klima zu schaffen. Die vorhandenen Arbeitsbedingungen sind meistens verbesserungswürdig. ..." (männl., Ind.)

"... schnelle fachlich theoretische und praktische Einarbeitung ins Arbeitsgebiet ... notwendig. Dabei wird jedoch immer ein hohes Maß an Selbstinitiative vonnöten sein." (männl., Rifa Wolfen)



"Jeder Absolvent der Fachrichtung Technologie sollte sich sofort zu Beginn der Tätigkeit in einem Betrieb mit der Spezifik des Produktionsablaufes des gesamten Betriebes vertraut machen, um ihn später technologisch im Detail beherrschen zu können." (männl.)

"nach anfänglichen Schwierigkeiten, die besonders die EDV mit sich bringt, nicht verzagen; viel erfahrene Kollegen fragen; auf anderen Lebensrhythmus einstellen, da das Studium doch mehr Pausen kennt als der Arbeitsalltag; möglichst 1 oder 2mal wöchentlich einer aktiven sportlichen Tätigkeit nachgehen, um die Arbeitsbelastungen, die vor allem geistig/nervlicher Art sind, auszugleichen und der Bewegungsarmut vorzubeugen." (männl., Mathe)

"Grundsätzlich ein Jahr alle Bereiche des Betriebes durchlaufen, dann erst Einsatzgebiet festlegen!" (männl., Ind.)

"... sicher sein in der Kunst der freien Rede und den gelungenen, abgerundeten Formulierungen, im Diskutieren; sich bewußt sein der technologischen Grundabläufe, also gut abstrahieren können. Das darf allerdings nicht dazu führen, daß man sich alles leicht macht bzw. zu einfach sieht. - die erfahrenen Kollegen, Ingenieure und auch Arbeiter um Rat fragen, ohne sie 'auszuhorchen'; sich vor Schwätzern und Wichtigtuern hüten; sich für die peripheren Gebiete interessieren; nicht versuchen, jemanden zu verblüffen, indem man mit theoretischen Extras glänzt. Früher oder später wird man durchschaut und belächelt. Fehler und Wissenslücken zugeben, es aber nicht dabei belassen. Nicht zu sehr den Studienfächern nachtrauern, die man angeblich nicht mehr braucht. Wenn man auch die Fakten nach und nach vergißt, die Denkprinzipien und allgemeinen Methoden können immer von Nutzen sein. Die Bedeutung der gesellschaftlichen Arbeit nicht unterschätzen. Dadurch übt man sich enorm in der Arbeit, im Umgang mit Kollegen und schafft einen engeren Kontakt zum Betrieb." (männl., Verfahrenscheme)

"Die allgemeinen Kenntnisse ... reichen in vielen Fällen nicht aus. Man muß bereit sein, sich zusätzliche Kenntnisse auf Spezialgebieten anzueignen. ... Form der Absolventenvermittlung

bot weder eine Garantie dafür, daß der Platz den Studienleistungen entsprach, die gegebenen Kriterien mit der betrieblichen Wirklichkeit identisch waren, noch dafür, daß seitens des Betriebes ein dringendes Bedürfnis nach genau diesem ausgebildeten Absolventen vorliegt. In unserer Wirtschaft werden jedoch sehr viele H/F-Kader benötigt, diese müssen jedoch in der Lage sein, die realen betrieblichen Bedürfnisse zu erkennen und vor allem ihr methodisches Wissen einsetzen, um in der Volkswirtschaft einen von dieser wirklich benötigten Arbeitsplatz auszufüllen. Dabei muß man u. U. betriebliche Umsetzungen oder Arbeitsplatzwechsel ... nicht ausschließen, aber unbedingt versuchen, sich auf eine Fachrichtung festzulegen." (Ind.)

"Immer aktuell informiert sein, sich für die Probleme der Studenten interessieren." (weibl., Forschng.)

"... gesundes Selbstvertrauen und fester Standpunkt bei allen Problemen wichtig, um von Anfang an akzeptiert zu werden. - gute Anpassungsfähigkeit, keine Überheblichkeit" (weibl., Ernährungswiss.)

"Erwarte nicht, daß Du auf Deinem Spezialgebiet eingesetzt wirst. Verlangt wird Deine Fähigkeit, Dich selbständig in ein fremdes Gebiet einzuarbeiten. Außer Dir ist niemand für Dich verantwortlich (im Betrieb gibt es keinen Studienjahres- und Diplombetreuer). Suche schnell ein gutes Verhältnis zu Deinen Kollegen." (männl., Fo.)

"... Schon zu Beginn der neuen Tätigkeit sollte darauf gedrängt werden, einen Kaderentwicklungsplan, eine Perspektive zu erhalten ... als Absolvent der Fachrichtung Verfahrensschemie nicht erwarten ..., eine Arbeitsstelle in einem Luftkurort zu bekommen." (männl., Fo.)

"Da die wenigsten Absolventen fachgerecht eingesetzt werden, würde ich empfehlen, daß man so lange suchen muß, bis man eine entsprechende Aufgabe findet. Man muß sich an seinem Platz wohlfühlen, damit man bestmögliche Ergebnisse erreicht." (männl., Forschng.)

"... hochgesteckte Ideale, welche man sicher hat, doch etwas einschränken, ..., wenn es sich um solche Probleme handelt, die den ideellen Bereich betreffen. Besonders enttäuscht wird man dann wohl werden, wenn man eine Tätigkeit in der Industrie aufnimmt." (männl.)

"Sie sollten versuchen, soviel wie nur möglich praktische Erfahrungen innerhalb kürzester Zeit zu sammeln und sich voll und ganz mit ihrer Arbeit zu identifizieren, auch wenn sie nicht Idealvorstellungen entspricht." (männl., Großchemie)

"unbedingte Konsequenz bei der Verfolgung der selbst gesteckten beruflichen Ziele; Bedeutung des frisch erworbenen Diploms nicht überbewerten" (weibl., Ök.)

"Eine praktische Tätigkeit in der materiellen Produktion halte ich für eine äußerst wichtige Voraussetzung, die jeder Absolvent bereits vor Aufnahme des Studiums realisieren sollte. Die Praxis zeigt, daß bis zur vollen Durchsetzung der vielleicht zu ideal dastehenden Lehrmeinung der Hochschule doch noch oft ein weiter Weg ist. Das bedeutet, daß ein Absolvent nicht mit der 'Tür ins Haus fallen' darf. Vielmehr kommt es darauf an, speziell im 1. Halbjahr viele 'dumme Fragen' zu stellen. Ein frisch erworbenes Diplom ist kein Garant für gute praktische Leistungen, auch wenn die meisten der neuen Kollegen 'nur' Fachschulabschluß oder den Facharbeiterbrief besitzen. In Ehrfurcht versinken soll man jedoch auch nicht." (mä., Ök.)

"Sich dessen bewußt sein, Wissen erworben zu haben, auch wenn man anfangs feststellt, nur einen ganz geringen Teil davon gebrauchen zu können. Also man muß Selbstbewußtsein haben. Die praktischen Erfahrungen kommen dann mit der Zeit. Man sollte aber auch nichts überstürzen. So schnell lassen sich Gewohnheiten im Betriebsablauf nicht verändern." (männl., Ökon.)

"Sich unverzüglich umfassendere Kenntnisse auf dem Gebiet der Ökonomie und soz. Betriebswirtschaft anzueignen, sich für die ersten 2 - 3 Jahre als Lernende zu betrachten und Bescheidenheit zu üben, nach guten fachl. Leistungen und einer untadeligen moralischen Haltung zu streben, da man erst damit den Anspruch erwirbt, andere Menschen kritisieren zu können" (männl., Staatsapp.)

"Die Fachrichtung richtig wählen und sich vorher gründlich darüber informieren, denn ein späterer Wechsel ist kaum möglich oder mit großen Schwierigkeiten verbunden. Männer haben es in diesem Beruf auf alle Fälle leichter als Frauen. Wenn man sich als Frau voll und ganz seinem Beruf widmen will, sollte man möglichst nicht zu früh eine Familie gründen, am besten erst nach Beendigung der Facharztausbildung und Abschluß seiner Promotion. Als Frau möglichst kein operatives Fach wählen, wenn man Kinder hat oder haben möchte, da die ständigen Bereitschaftsdienste dabei kaum zu bewältigen sind."

"Wenn beabsichtigt, dann sollte mit der Arbeit an einer Promotion gleich nach Abschluß des Studiums begonnen werden. Nutzung der Praktika zum Erlernen des diagnostischen und therapeutischen Vorgehens."

"Sich von Beginn an mit dem Leiter der Einrichtung auf eine klare Konzeption einigen, besonders hinsichtlich der wissenschaftlichen Qualifizierung." (männl., Medizin)

"Wenn nicht bereits vor dem Studium, so sollte der Absolvent versuchen, vor Aufnahme der Lehrtätigkeit als M/L-Lehrer eine gewisse Zeit Praxiserfahrungen zu erwerben (z. B. Arbeit im Parteiapparat oder anderen gesellschaftlichen Organisationen). Man wird dann als M/L-Lehrer überzeugender. Ständig sich selbstständig weiterzubilden, sich aber zugleich in der Anfangsphase der Lehrtätigkeit nicht selbst überfordern, auf gesunde Lebensweise achten." (weibl.)

"Sofort mit den Studenten Kontakt aufzunehmen, um eine gute Zusammenarbeit zu garantieren bzw. auch um die Gesamtpersönlichkeit des Studenten kennenzulernen. Sich allen betrieblichen Problemen gegenüber, soweit sie für den Anfänger überschaubar sind, aufgeschlossen zu verhalten." (weibl., M/L-Lehrer)